A

CIMB Bank Bhd lwn Mahkamah Perusahaan Malaysia dan satu lagi

B MAHKAMAH TINGGI (KUALA LUMPUR) — PERMOHONAN UNTUK SEMAKAN KEHAKIMAN NO R2–25–205–07 TAHUN 2015
AZIZUL AZMI ADNAN H
10 APRIL 2017

C *Prosedur Sivil — Semakan kehakiman — Certiorari — Mahkamah Perusahaan mendapati bahawa pembuangan kerja responden kedua oleh pemohon telah dilakukan tanpa alasan dan sebab yang adil — Sama ada certiorari patut diperintahkan oleh mahkamah — Aturan 53 Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012*

D

Undang-Undang Buruh — Pekerjaan — Pembuangan — Mahkamah Perusahaan mendapati bahawa pembuangan kerja responden kedua oleh pemohon telah dilakukan tanpa alasan dan sebab yang adil — Sama ada certiorari patut diperintahkan oleh mahkamah — Sama ada pembuangan kerja dengan alasan E *yang adil — Sama ada pembuangan kerja responden kedua munasabah*

Sariful Akmal bin Othman ('responden kedua') merupakan pengurus cawangan yang dilantik oleh CIMB Bank Bhd ('pemohon'). Antara tugas responden kedua adalah untuk mengendalikan pemprosesan permohonan F pinjaman melalui sistem permohonan pinjaman E-dealer pihak bank. Di antara bulan Oktober 2004 hingga Februari 2005, maklumat yang salah mengenai bangsa enam pemohon pinjaman telah dimuatnaikkan menggunakan 'I-key' yang diberikan kepada responden kedua. Enam pemohon-pemohon tersebut berbangsa India, namun maklumat yang G dimuatnaikkan ke dalam system E-dealer merakamkan bangsa mereka sebagai Cina. Pada 18 Januari 2007, notis siasatan dalaman telah diberikan kepada responden kedua. Panel siasatan dalaman menyabit responden kedua bersalah atas dua kesalahan: pertama, kerana membuat representasi salah apabila dia memuat naik maklumat pemohon-pemohon berkenaan, dan kedua kerana H gagal menolak permohonan-permohonan tersebut sedangkan maklumat yang terkandung dalam permohonan-permohonan tersebut adalah salah. Walau bagaimanapun, panel siasatan dalaman telah berpendapat bahawa bank telah menyumbang kepada kesilapan yang telah berlaku. Akan tetapi, jawatankuasa disiplin seolah-olah tidak mengambil kira pendapat panel siasatan dalaman I apabila memberhentikan responden kedua pada 1 Mac 2007. Di peringkat Mahkamah Perusahaan, pengerusi terpelajar membuat penemuan bahawa memang terdapat kesalahan yang dilakukan oleh responden kedua namun pembuangan kerja adalah tidak wajar dalam fakta dan keadaan kes. Pengerusi Mahkamah Perusahaan telah memutuskan bahawa pembuangan kerja

responden kedua telah dilakukan tanpa sebab atau alasan yang adil. Tidak berpuas hati dengan keputusan tersebut, pemohon telah memfailkan semakan kehakiman dan memohon suatu perintah certiorari bagi tujuan mengenepikan keputusan Mahkamah Perusahaan tersebut. Isu-isu yang dibangkitkan adalah sama ada Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf apabila: (a) mendapati bahawa hukuman pembuangan kerja tidak wajar sedangkan mahkamah juga membuat penemuan bahawa terdapat salah laku; (b) mendapati bahawa hukuman buang kerja keterlaluan sedangkan responden kedua tidak memplidkan atau memberi keterangan bahawa hukuman buang kerja adalah terlalu berat; (c) memutuskan bahawa responden kedua tidak seharusnya didapati bersalah atas kedua-dua pertuduhan alternatif; (d) membuat penemuan bahawa kesalahan responden kedua telah diberat-beratkan akibat disabitkan kedua pertuduhan tersebut; (e) membuat penemuan bahawa pihak bank gagal menunjukkan bahawa kegagalan peminjam-peminjam untuk melunaskan pinjaman mereka terakibat secara langsung dari kesalahan responden kedua; dan (f) meletakkan beban ke atas bank untuk menafikan bahawa tidak wujud tekanan ke atas responden kedua dalam melaksanakan tugas seharian dan mencapai sasaran perniagaan. Isu utama yang perlu diputuskan oleh mahkamah adalah sama ada certiorari sepatutnya diperintahkan.

Diputuskan, menolak permohonan dengan kos:

(1) Pengerusi Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf dari segi undang-undang apabila beliau memutuskan bahawa responden kedua hanya boleh didapati bersalah atas satu daripada dua pertuduhan alternatif. Mahkamah Perusahaan seharusnya berpandukan merit kes ini dan mengambil kira pertimbangan ekuiti dan nilai murni, dan tidak sepatutnya berpegang kepada kaedah-kaedah teknikal dalam membuat keputusannya. Sekiranya tidak menjadi kesalahan bagi pihak bank menyabitkan responden kedua ke atas kedua-dua pertuduhan yang berkenaan, maka jelas bahawa tidaklah timbul apa-apa persoalan sama ada kesan yang lebih berat terpaksa dipikul oleh responden kedua (lihat perenggan 18, 33 & 36).

(2) Sungguhpun Mahkamah Perusahaan membuat penemuan bahawa responden kedua telah melakukan kesalahan dalam memuatnaikkan maklumat salah mengenai bakal peminjam-peminjam, dan oleh yang demikian juga telah melakukan satu representasi salah, ini tidak bermakna bahawa Mahkamah Perusahaan juga terikat untuk memberi keputusan bahawa penamatan pekerjaan responden kedua adalah wajar. Pertimbangan yang perlu dilakukan untuk menentukan sama ada pemecatan seseorang pekerja adalah wajar hendaklah berpandukan doktrin kesepadanan dan ujian kemunasabahan (lihat perenggan 23–24).

(3) Sama ada sesuatu pembuangan kerja adalah keterlaluan adalah persoalan pokok yang sama seperti menentukan sama ada pemberhentian kerja seseorang pekerja berlandaskan alasan atau sebab yang adil. Oleh itu, bukan sahaja ianya memadai untuk seseorang yang menuntut untuk memplidkan kesnya sebagaimana yang dibuat oleh responden kedua dalam penyata kesnya bertarikh 28 Julai 2008, malah ini menjadi isu pokok untuk ditentukan oleh Mahkamah Perusahaan, dan oleh itu tiada apa-apa keperluan timbul bagi seseorang pekerja yang menuntut untuk menyatakannya secara khusus dalam penyata kesnya (lihat perenggan 26).

(4) Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf dari segi undang-undang apabila membuat penemuan bahawa pihak bank gagal menunjukkan bahawa kegagalan peminjam-peminjam untuk melunaskan pinjaman mereka terakibat secara langsung dari kesalahan responden kedua. Pada asasnya, semestinya kerugian yang dialami oleh bank tidak akan timbul jika responden kedua tidak memuatnaik maklumat yang salah mengenai bangsa pemohon-pemohon. Isu relevan ini gagal diambil kira oleh pengerusi terpelajar, dan oleh yang demikian Mahkamah Perusahaan telah bertindak secara tidak munasabah dalam erti kata 'Wednesbury' dalam hal ini (lihat perenggan 37–39).

(5) Berdasarkan perenggan 34 Award Mahkamah Perusahaan, pengerusi terpelajar tidak bermaksud untuk mengalihkan beban pembuktian. Beban pembuktian sesuatu fakta yang menjadi isu tetap ditampung oleh pihak yang ingin mengutamakan fakta tersebut. Ayat kedua dalam perenggan berkenaan hanyalah suatu pernyataan bahawa tidak ada apa-apa keterangan sangkalan yang dikemukakan oleh pihak bank, dan tidak boleh diambil maksud sebagai mengalihkan beban pembuktian (lihat perenggan 42).

(6) Terdapat cukup keterangan dalam kes ini untuk menyokong keputusan bahawa pembuangan kerja responden kedua dijalankan tanpa berlandaskan sebab atau alasan yang adil. Pertama, terdapat faktor-faktor yang di luar kawalan responden kedua yang mendorong kepada keadaan yang menyebabkan atau memungkinkan kesilapan dalam memuatnaik maklumat pemohon-pemohon pinjaman dan dalam proses meluluskan permohonan pinjaman. Kedua, Mahkamah Perusahaan telah membuat penemuan fakta bahawa responden kedua tidak mempunyai apa-apa kepentingan yang melibatkan enam peminjam yang berkenaan dalam kes ini. Ketiga, responden kedua mempunyai rekod pekerjaan lampau yang cemerlang. Kesemua faktor-faktor di atas telah diakui sendiri oleh panel siasatan dalaman pemohon. Malah, panel tersebut secara khususnya menyatakan bahawa pihak bank telah menyumbang kepada kesilapan yang terjadi (lihat perenggan 47–48).

(7) Tindakan pihak bank dalam memecat responden kedua merupakan tindakan yang tidak munasabah dalam konteks fakta dan keadaan sekeliling kes ini, setelah diambil kira prinsip ekuiti dan nilai murni. Kesilapan yang dilakukan merupakan suatu kesilapan yang tidak disengajakan dan telah didorong oleh faktor-faktor penyumbang dari pihak bank. Pada asasnya, jika mahkamah memerintahkan certiorari, ia akan bermakna bahawa bank telah membuang kerja responden kedua akibat kecacatan prosedur dalamannya sendiri (lihat perenggan 54).

[English summary

One Sariful Akmal bin Othman ('the second respondent') was the branch manager appointed by CIMB Bank Bhd ('the applicant'). The second respondent's task was to control the processing of loan applications through the E-dealer loan application system of the bank. Between October 2004 and February 2005, incorrect information regarding the race of six loan applicants was uploaded using 'I-key' given to the second respondent. The six applicants were Indian, but the information uploaded into the E-dealer system captured their race as Chinese. On 18 January 2007, an internal investigation notice was given to the second respondent. The internal panel of investigators convicted the second respondent guilty for two offences: first, for misrepresentation when he uploaded the information of the relevant applicants, and secondly for failing to reject the applications while the information contained in the applications was incorrect. However, the internal investigation panel was of the opinion that the bank contributed to the errors that occurred. Notwithstanding that, the disciplinary committee did not seem to consider the opinion of the internal investigation panel when it terminated the second respondent on 1 March 2007. At the Industrial Court level, the Chairman made a finding that there was an error committed by the second respondent but the dismissal was improper, based on the facts and circumstances of the case. The Chairman of the Industrial Court held that the dismissal of the second respondent was without any just cause or reason. Dissatisfied with the decision, the applicant filed a judicial review and sought a certiorari order to set aside the decision of the Industrial Court. The issues raised were whether the Industrial Court erred in: (a) finding that the dismissal was not justified despite finding that there was misconduct; (b) finding that the penalty of dismissal was excessive even though the second respondent did not plead that the punishment for dismissal was too harsh; (c) deciding that the second respondent should not be found guilty of both alternative charges; (d) finding that the second respondent's offense had been reproved for the conviction of the two charges; (e) finding that the bank failed to demonstrate that the failure of the borrowers to settle their loans was directly affected by the second respondent's fault; and (f) placing the burden on the bank to deny that there was no pressure on the second respondent in carrying out his daily tasks and achieving business targets. The main issue to be decided by the court was whether the certiorari ought to be allowed.

Held, dismissing the application with costs:

(1) The Chairman of the Industrial Court erred in law when he held that the second respondent could only be found guilty of one of the two alternative charges. The Industrial Court should be guided by the merits of this case and take into account equitable consideration and moral values and should not follow technical rules in arriving at its decision. If it was not an offence for the bank to convict the second respondent for the two charges, it was clear that there was no question as to whether a bigger impact effect must be shouldered by the second respondent (see paras 18, 33 & 36).

(2) Even though the Industrial Court found that the second respondent had committed a misrepresentation in the misleading information about the prospective borrowers, and thus also making an illegal misrepresentation, this did not mean that the Industrial Court was also bound to give a decision that the termination of the second respondent's employment was reasonable. The consideration that needed to be made to determine whether the dismissal of an employee was proper should be based on the doctrine of commensuration and the test of reasonableness (see paras 23–24).

(3) Whether a dismissal was excessive was the same subject matter as determining whether a worker's dismissal was based on fair grounds or just cause. Therefore, it was not only sufficient for a claimant to execute the case as the second respondent had made in his case statement dated 28 July 2008, this was, in fact, a matter of priority to be determined by the Industrial Court, and therefore there was no need for an employee, who is making a claim, to specifically state the same in statement of claim (see para 26).

(4) The Industrial Court erred in law in making a finding that the bank failed to demonstrate that the failure of the borrowers to settle their loans was directly affected by the second respondent's fault. Basically, the losses suffered by the bank would not arise if the second respondent did not upload the incorrect information about the applicants' race. This relevant issue was not taken into account by the Chairman, and as such, the Industrial Court acted unreasonably in the 'Wednesbury' sense in this case (see paras 37–39).

(5) Based on para 34 of the Industrial Court's award, the Chairman did not intend to divert from the burden of proof. The burden of proving a fact that became an issue remained with those who wish to argue the fact. The second sentence in the paragraph was merely a statement that there was no evidence of rebuttal brought forth by the bank, and could not be construed as shifting the burden of proof (see para 42).

(6) There was sufficient evidence in this case to support the decision that the

second respondent's dismissal was done without being based on fair cause or reason. Firstly, there were factors beyond the control of the second respondents leading to conditions that caused or made mistakes possible by uploading the information of loan applicants and in the process of approving loan applications. Secondly, the Industrial Court made a finding of fact that the second respondent had no interest involving the six borrowers in question in this case. Thirdly, the second respondent had an excellent record of job performance. All of the above factors were acknowledged by the applicant's internal inquiry panel. In fact, the panel specifically stated that the bank contributed to the error (see paras 47–48).

(7) The actions of the bank in dismissing the second respondent was an unreasonable act in the context of the facts and circumstances surrounding this case, having regard to equity principles and moral values. The mistake made was accidental and was driven by contributing factors from the bank. Basically, if the court ordered certiorari, it would mean that the bank had dismissed the second respondent's work due to its own internal procedural disability (see para 54).]

Nota-nota

Untuk kes-kes mengenai certiorari, lihat 2(3) *Mallal's Digest* (5th Ed, 2017 Reissue) perenggan 5956–5968.

Untuk kes-kes mengenai pembuangan, lihat 8(1) Mallal's Digest (5th Ed, 2017 Reissue) perenggan 1178–1258.

Kes-kes yang dirujuk

British Leyland UK Ltd v Swift [1981] IRLR 91, MR (dirujuk)

Harianto Effendy Zakaria & Ors v Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor [2014] 6 MLJ 305; [2015] 1 AMR 1; [2014] 8 CLJ 821; [2014] 3 MELR 599, MP (dirujuk)

Hoh Kiang Ngan v Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor [1995] 3 MLJ 369; [1996] 3 AMR 3693; [1996] 4 CLJ 687; [1995] 2 MLRA 435, MP (diikut)

KA Sanduran Nehru a/l Ratnam v I-Berhad [2007] 2 MLJ 430; [2007] 1 AMR 468; [2007] 1 CLJ 347; [2006] 1 MELR 114, MR (diikut)

Kaolin (M) Sdn Bhd v Samba Sirvang a/l Thanimalai [2001] 1 MLJ 120; [2001] 1 CLJ 491; [2000] 3 MLRH 699, MT (dirujuk)

Norizan bin Bakar v Panzana Enterprise Sdn Bhd [2013] 6 MLJ 605; [2013] 6 AMR 338; [2013] 9 CLJ 409; [2014] 1 MELR 1, MP (dirujuk)

R v Inner South London Coroner, ex parte Douglas-Williams [1999] 1 All ER 344, MR (dirujuk)

Sariful Akmal Othman lwn CIMB Bank Berhad ILJU ; [2015] 2 LNS 0428, MPh (dirujuk)

Telekom Malaysia Kawasan Utara v Krishnan Kutty a/l Sanguni Nair & Anor

A [2002] 3 MLJ 129; [2002] 3 AMR 2898; [2002] 3 CLJ 314; [2002] 1 MELR 4, MR (diikut)

Undang-undang yang dirujuk

Akta Perhubungan Perusahaan 1967
B Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012 A 53 k 3(2)

Edwin Rajasooria (Abdul Jalil Mohamad bersamanya) (Kamil Hashim Raj & Lim) bagi pihak pemohon.
Ravindra Murugavell (Murugavell Arumugam & Co) bagi pihak responden
C *kedua.*

Azizul Azmi Adnan H:

PENDAHULUAN

D

[1] Pemohon dalam kes ini, CIMB Bank Bhd (disebut sebagai 'bank' atau 'CIMB'), telah membuat permohonan untuk suatu perintah certiorari bagi tujuan mengetepikan keputusan Mahkamah Perusahaan (Award Mahkamah Perusahaan dilaporkan sebagai *Sariful Akmal Othman lwn CIMB Bank Berhad*
E [2015] 2 LNS 0428) yang telah memutuskan bahawa pembuangan kerja responden kedua, En Sariful Akmal, telah dilakukan tanpa sebab atau alasan yang adil. En Sariful merupakan bekas pengurus cawangan Rawang bank pemohon.

F

[2] Setelah mendengar hujahan dalam kes ini, mahkamah ini telah menolak permohonan semakan kehakiman tersebut pada 24 Januari 2017. Walaupun mahkamah ini berpendapat bahawa ada terdapat kekhilafan dari segi undang-undang dalam keputusan Mahkamah Perusahaan, namun
G keputusan mutakhir pengerusi terpelajar merupakan keputusan yang tepat. Bergantung kepada prinsip yang diputuskan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Hoh Kiang Ngan v Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor* [1995] 3 MLJ 369; [1996] 3 AMR 3693; [1996] 4 CLJ 687; [1995] 2 MLRA 435, budi bicara mahkamah seharusnya dijalankan untuk menolak permohonan
H perintah certiorari dalam keadaan sedemikian.

[3] Alasan keputusan tersebut dihuraikan secara terperinci di sini.

Latar belakang kes

I

[4] Pada masa yang material, En Sariful bertugas sebagai pengurus cawangan Rawang bank pemohon. Di antara tugas En Sariful adalah untuk mengendalikan pemprosesan permohonan pinjaman melalui sistem permohonan pinjaman E-dealer pihak bank.

[5] Di antara bulan Oktober 2004–Februari 2005, maklumat yang salah mengenai bangsa enam pemohon pinjaman telah dimuatnaikkan menggunakan 'I-key' yang diberikan kepada En Sariful. (I-key adalah sistem pengenalan yang mengawal akses kepada sistem E-dealer.) Enam pemohon-pemohon tersebut berbangsa India, tetapi maklumat yang dimuatnaikkan ke dalam sistem E-dealer merakamkan bangsa mereka sebagai Cina.

[6] Pada masa yang material, CIMB menggunakan suatu sistem penilaian kredit yang mengambil kira pelbagai faktor mengenai seseorang pemohon, termasuklah identiti kaumnya. Menurut keterangan yang dikemukakan kepada Mahkamah Perusahaan, sekiranya bangsa setiap enam pemohon telah dirakamkan dengan betul, tiada satu pun dari enam permohonan-permohonan tersebut akan diluluskan.

[7] Mengikut sistem penilaian kredit ini, seseorang pemohon berbangsa India akan diberikan markah -27.05, manakala pemohon Cina diberikan -3.191 dan Melayu -9.383. Markah lulus adalah -25 (lihat ms 179, kandungan 3). Oleh yang demikian, dapat dilihat bahawa setiap pemohon pinjaman yang berbangsa India akan ditolak oleh CIMB, melainkan jika pemohon tersebut memberikan sokongan kredit.

[8] Setelah maklumat seseorang pemohon dimasukkan ke dalam sistem E-dealer, permohonan tersebut perlu disemak sebelum ianya dihantar untuk pemprosesan. Langkah seterusnya di peringkat kedua adalah di mana pegawai bertanggungjawab perlu memuatnaikkan dokumen sokongan, sebelum keputusan dibuat sama ada permohonan tersebut akan diluluskan atau ditolak. Pada ketiga-tiga peringkat ini, masih ada peluang untuk membetulkan apa-apa maklumat yang salah.

[9] Keterangan menunjukkan bahawa I-key yang diberikan kepada En Sariful telah digunakan pada setiap peringkat proses kelulusan bagi tujuan memuatnaikkan maklumat dan juga untuk mengesahkan maklumat tersebut.

[10] En Sariful memberi keterangan bahawa pada ketika salah satu daripada enam permohonan tersebut diproses, beliau berada di Kuantan untuk suatu mesyuarat pengurus. Namun, En Sariful akui bahawa I-key beliau telah diberikan kepada orang lain pada tempoh berkenaan. En Sariful menerangkan bahawa beliau terpaksa berbuat demikian kerana tugasannya di lapangan, tugasnya menemui pelanggan serta tugasnya menangani isu-isu ketidakpatuhan mengambil masa beliau, sedangkan setiap permohonan perlu dilakukan atas kadar segera dan segala agihan wang pinjaman juga perlu dilakukan atas nama pengurus.

[11] Setiap permohonan pinjaman perlu disemak oleh pegawai penganalisis kredit bank. Dalam hal keenam-enam permohonan pinjaman yang berkenaan, penganalisis kredit ini tidak dapat menangkap bahawa terdapat kesilapan pada maklumat pemohon-pemohon.

[12] Setelah pinjaman dibuat kepada enam peminjam tersebut, ada di antara mereka tidak dapat melunaskan bayaran balik kepada pihak bank, dan tindakan mahkamah telah diambil terhadap mereka ini.

[13] Di bulan November 2006, En Sariful digantung kerja. Notis siasatan dalaman diberikan kepada beliau pada 18 Januari 2007. Panel siasatan dalaman menyabit En Sariful atas dua kesalahan: pertama, kerana membuat representasi salah apabila beliau memuat naik maklumat pemohon-pemohon berkenaan, dan kedua kerana gagal menolak permohonan-permohonan tersebut sedangkan maklumat yang terkandung dalam permohonan-permohonan tersebut adalah salah. Kedua pertuduhan tersebut dinyatakan sebagai pertuduhan alternatif dalam notis siasatan dalaman bertarikh 18 Januari 2007.

[14] Walaupun En Saiful disabit kesalahan, panel siasatan dalaman telah berpendapat bahawa bank telah menyumbang kepada kesilapan yang telah berlaku. Faktor-faktor ini dihuraikan dengan lebih terperinci di perenggan 47, *post*.

[15] Akan tetapi, jawatankuasa disiplin seolah tidak mengambil kira pendapat panel siasatan dalaman. En Sariful dibuang kerja pada 1 Mac 2007.

Di hadapan Mahkamah Perusahaan

[16] Setelah kes ini didengar oleh Mahkamah Perusahaan, pengerusi terpelajar membuat penemuan bahawa memang terdapat kesalahan yang dilakukan oleh En Sariful. Namun, beliau berpendapat bahawa pembuangan kerja adalah tidak wajar dalam fakta dan keadaan kes. Alasan-alasan yang diberikan oleh pengerusi terpelajar adalah seperti berikut:

(a) oleh kerana pertuduhan-pertuduhan telah dinyatakan sebagai tuduhan pertama dan tuduhan alternatif, En Sariful hanya boleh didapati bersalah atas satu daripada dua pertuduhan alternatif tersebut. Akibatnya adalah impak atau kesan yang lebih berat dari sepatutnya;

(b) pihak bank tidak dapat membuktikan bahawa kegagalan melunaskan pinjaman oleh peminjam-peminjam ingkar adalah terakibat secara langsung dari kesalahan En Sariful;

(c) En Sariful tidak mempunyai apa-apa kepentingan berkenaan dengan enam peminjam yang berkenaan; dan

(d) rekod lampau pekerjaan En Sariful yang cemerlang, perkhidmatan yang lama serta keadaan yang mendorong kepada berlakunya salah laku juga perlu diambil kira.

ALASAN-ALASAN UNTUK SEMAKAN KEHAKIMAN

[17] Pihak bank telah mengutarakan beberapa alasan mengapa pengerusi Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf dari segi undang-undang. Mahkamah ini berpendapat bahawa alasan-alasan yang tertera dalam pernyataan menurut A 53 k 3(2) Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012 boleh dihuraikan kepada enam isu yang berikut:

(a) sama ada Mahkamah Perusahaan terkhilaf dari segi undang-undang apabila mendapati bahawa hukuman pembuangan kerja adalah tidak wajar sedangkan mahkamah itu juga membuat penemuan bahawa sememangnya terdapat salah laku oleh En Sariful;

(b) sama ada Mahkamah Perusahaan terkhilaf dari segi undang-undang apabila mendapati bahawa hukuman buang kerja keterlaluan sedangkan En Sariful tidak memplidkan atau memberi keterangan bahawa hukuman buang kerja adalah terlalu berat;

(c) sama ada Mahkamah Perusahaan terkhilaf dari segi undang-undang atau bertindak di luar bidang kuasanya apabila memutuskan bahawa En Sariful tidak seharusnya didapati bersalah atas kedua-dua pertuduhan alternatif;

(d) sama ada Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf dari segi undang-undang bertindak melampaui bidang kuasa atau membuat keputusan yang tidak munasabah apabila membuat penemuan bahawa kesalahan En Sariful telah diberat-beratkan akibat disabitkan kedua pertuduhan tersebut;

(e) sama ada Mahkamah Perusahaan terkhilaf dari segi undang-undang, mengambil kira fakta yang salah atau menanyakan soalan yang salah apabila membuat penemuan bahawa pihak bank gagal menunjukkan bahawa kegagalan peminjam-peminjam untuk melunaskan pinjaman mereka terakibat secara langsung dari kesalahan En Sariful. Isu ini dinyatakan di perenggan 3.5, 3.6, dan 3.7 pernyataan menurut A 53 di lampiran 2, dan akan ditimbangkan sekaligus oleh mahkamah ini; dan

(f) sama ada Mahkamah Perusahaan terkhilaf dari segi undang-undang apabila meletakkan beban ke atas bank untuk menafikan bahawa tidak wujud tekanan ke atas En Sariful dalam melaksanakan tugas seharian dan mencapai sasaran perniagaan.

A RINGKASAN KEPUTUSAN MAHKAMAH

[18] Setelah meneliti alasan-alasan yang dikemukakan oleh pihak pemohon dan mengambil kira fakta-fakta relevan dalam kes ini, saya berpendapat bahawa pengerusi Mahkamah Perusahaan (antara lain) telah terkhilaf dari segi undang-undang apabila beliau memutuskan bahawa En Sariful hanya boleh didapati bersalah atas satu daripada dua pertuduhan alternatif, seperti yang dihuraikan di dalam perenggan 17(c) di atas. Mahkamah Perusahaan seharusnya berpandukan merit kes ini dan mengambil kira pertimbangan ekuiti dan nilai murni, dan tidak sepatutnya berpegang kepada kaedah-kaedah teknikal dalam membuat keputusannya.

[19] Namun demikian, pada pendapat saya, perintah certiorari tidak seharusnya diberikan kerana dapatan Mahkamah Perusahaan bahawa pembuangan kerja En Sariful adalah tidak wajar merupakan dapatan yang betul (walaupun tidak berlandaskan alasan yang tepat). Mengikut keputusan kes *Hoh Kiang Ngan v Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor* [1995] 3 MLJ 369; [1996] 3 AMR 3693; [1996] 4 CLJ 687; [1995] 2 MLRA 435, oleh kerana remedi semakan penghakiman adalah tertakluk kepada budi bicara mahkamah dan tidak seharusnya diberikan secara *ex debito justitiae*, mahkamah ini perlu berpandukan kepada prinsip keadilan dalam menentukan sama ada perintah certiorari harus diberikan. Di mana keputusan mutakhir mahkamah bawahan adalah betul, walaupun mungkin terdapat kekhilafan di dalam alasan-alasan yang dikemukakan, certiorari seharusnya tidak diperintahkan.

[20] Oleh yang demikian, mahkamah ini telah menolak permohonan bank dengan kos.

[21] Alasan keputusan mahkamah ini dihuraikan dengan lebih terperinci di dalam perenggan-perenggan yang berikut.

ANALISIS ALASAN-ALASAN YANG DIKEMUKAKAN

[22] Di perenggan-perenggan berikut, setiap satu alasan yang dikemukakan oleh pihak bank untuk mencabar keputusan Mahkamah Perusahaan akan dianalisis.

Sama ada Mahkamah Perusahaan terkhilaf apabila mendapati bahawa hukuman pembuangan kerja tidak wajar sedangkan mahkamah juga membuat penemuan bahawa terdapat salah laku

[23] Pada pendapat saya, sungguhpun Mahkamah Perusahaan membuat penemuan bahawa En Sariful telah melakukan kesalahan dalam memuat

naikkan maklumat salah mengenai bakal peminjam-peminjam, dan oleh yang demikian juga telah melakukan satu representasi salah, ini tidak bermakna bahawa Mahkamah Perusahaan juga terikat untuk memberi keputusan bahawa penamatan pekerjaan En Sariful adalah wajar. Keputusan ini harus diambil setelah semua fakta kes dipertimbangkan. Soalan yang harus saya jawab adalah sama ada keputusan yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan merupakan suatu keputusan yang tidak akan diambil oleh mana-mana tribunal yang munasabah dalam keadaan sama seperti pihak responden pertama dalam kes ini. Saya berpendapat bahawa persoalan ini seharusnya dijawab secara negatif.

[24] Pertimbangan yang perlu dilakukan untuk menentukan sama ada pemecatan seseorang pekerja adalah wajar hendaklah berpandukan doktrin kesepadanan dan ujian kemunasabahan. Ini dihuraikan secara mendalam di perenggan 49–53, *post*.

Sama ada Mahkamah Perusahaan terkhilaf apabila mendapati bahawa hukuman buang kerja keterlaluan sedangkan En Sariful tidak memplidkan atau memberi keterangan bahawa hukuman buang kerja adalah terlalu berat

[25] Dalam isu kedua ini, En Sariful telah mengatakan di dalam penyata kesnya seperti berikut:

> 15. Wherefore Claimant prays that this Honourable Court holds his dismissal as being without just cause or excuse and/or an unfair labour practice and to order that the Claimant be reinstated without any loss of wages, allowance, service, seniority, privileges or benefits of any kind and or any other or alternate relief as this Court deems fit and proper.

[26] Tugas utama Mahkamah Perusahaan adalah untuk menentukan sama ada terdapat alasan atau sebab yang berlandaskan prinsip keadilan bagi mewajarkan pembuangan kerja seorang pekerja. Beban pembuktian tentang adanya sebab atau alasan tersebut dikenakan ke atas majikan. Pada pendapat saya, sama ada sesuatu pembuangan kerja adalah keterlaluan adalah persoalan pokok yang sama seperti menentukan sama ada pemberhentian kerja seseorang pekerja berlandaskan alasan atau sebab yang adil. Jika sesuatu pembuangan kerja keterlaluan, maka seharusnya ianya tidak disokong alasan atau sebab yang adil. Oleh yang demikian, bukan sahaja ianya memadai untuk seseorang yang menuntut untuk memplidkan kesnya sebagaimana yang dibuat oleh En Sariful dalam penyata kesnya bertarikh 28 Julai 2008, malah pada pendapat saya ini menjadi isu pokok untuk ditentukan oleh Mahkamah Perusahaan, dan oleh itu tiada apa-apa keperluan timbul bagi seseorang pekerja yang menuntut untuk menyatakannya secara khusus dalam penyata kesnya.

[27] Justeru itu, saya berpendapat bahawa tiada apa-apa kekhilafan berlaku berkenaan dengan alasan kedua ini.

Sama ada Mahkamah Perusahaan terkhilaf apabila memutuskan bahawa En Sariful tidak seharusnya didapati bersalah atas kedua-dua pertuduhan alternatif

[28] Alasan ketiga yang dikemukakan bagi pihak bank adalah hujahan bahawa pengerusi terpelajar terkhilaf apabila memutuskan bahawa En Sariful tidak seharusnya didapati bersalah atas kedua-dua pertuduhan apabila pertuduhan-pertuduhan tersebut dikemukakan secara alternatif.

[29] Di perenggan 27 award pengerusi terpelajar, beliau telah mengatakan seperti berikut:

> 27. Pertuduhan yang dikenakan atas penuntut disebut sebagai pertuduhan pertama dan pertuduhan alternatif. Tetapi penuntut telah didapati bersalah ke atas kedua-dua pertuduhan. Sepatutnya jika pertuduhan itu dikenakan secara alternatif, berbeza dengan dua pertuduhan iaitu pertama dan kedua, maka penuntut hanya boleh didapati bersalah atas salah satu dari pertuduhan yang dikenakan. Diperhatikan juga kedua pertuduhan ini adalah berbangkit dari kesalahan yang sama.

[30] Saya bersetuju dengan hujahan peguam pihak bank, bahawa Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf di segi undang-undang apabila bergantung kepada alasan ini dalam membuat penemuan bahawa pembuangan kerja En Sariful adalah tidak wajar.

[31] Dalam kes *Telekom Malaysia Kawasan Utara v Krishnan Kutty a/l Sanguni Nair & Anor* [2002] 3 MLJ 129; [2002] 3 AMR 2898; [2002] 3 CLJ 314; [2002] 1 MELR 4, responden pertama dalam kes itu telah dipecat atas tuduhan mencuri. Mahkamah Perusahaan telah memutuskan bahawa pemecatan pekerja tersebut telah dilakukan secara yang wajar. Dalam membuat keputusan ini, Mahkamah Perusahaan menggunakan taraf pembuktian 'imbangan kebarangkalian' dan bukan 'melangkaui batasan keraguan'. Mahkamah Tinggi telah mengeluarkan perintah certiorari bagi membatalkan award Mahkamah Perusahaan. Mahkamah Rayuan telah mengenepikan keputusan Mahkamah Tinggi, atas alasan bahawa standard yang sepatutnya terpakai adalah standard kes sivil. Mahkamah Rayuan berpendapat bahawa Mahkamah Perusahaan tidak sepatutnya dibebankan dengan isu teknikal berkenaan dengan beban pembuktian, rukun keterangan atau prosedur yang terpakai di mahkamah perundangan. Sebaliknya, Mahkamah Perusahaan harus mengendalikan prosiding sebagai suatu forum mahkamah timbang tara, dan mengguna pakai kelenturan dalam mencapai keputusan, asalkan keutamaan diberikan kepada merit kes, mengikut prinsip ekuiti dan nilai murni.

[32] Sekiranya Mahkamah Perusahaan gagal menimbang merit substantif sesuatu kes tetapi melibatkan diri dengan isu-isu teknikal yang menjadi ciri mahkamah perundangan, ini merupakan suatu kekhilafan undang-undang yang mewajarkan keputusan Mahkamah Perusahaan diketepikan (lihat *KA Sanduran Nehru a/l Ratnam v I-Berhad* [2007] 2 MLJ 430; [2007] 1 AMR 468; [2007] 1 CLJ 347; [2006] 1 MELR 114).

[33] Di dalam kes ini, pengerusi terpelajar telah berpegang kepada isu bahawa pertuduhan-pertuduhan terhadap En Sariful telah dikemukakan secara alternatif, dan oleh yang demikian pihak bank tidak wajar membuat penemuan bahawa En Sariful disabit kedua-dua pertuduhan tersebut. Pada pendapat saya, pengerusi terpelajar telah mengambil pendekatan yang terlalu teknikal terhadap cara pertuduhan-pertuduhan telah disediakan. Jika dilihat dari segi merit substantif kes ini, jelas bahawa penemuan fakta adalah konsisten dengan suatu keputusan bahawa En Sariful bersalah ke atas kedua-dua pertuduhan tersebut. Oleh yang demikian, dan berpandukan autoriti kes-kes *Telekom Malaysia Kawasan Utara v Krishnan Kutty a/l Sanguni Nair & Anor* dan *KA Sanduran Nehru a/l Ratnam v I-Berhad*, saya berpendapat bahawa terdapat kekhilafan undang-undang oleh Mahkamah Perusahaan.

[34] Namun ini tidak memestikan perintah certiorari dikeluarkan secara *ex debito justitiae*. Isu ini dikaji secara terperinci di perenggan 44 *et seq*, *post*.

Sama ada Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf apabila membuat penemuan bahawa kesalahan En Sariful telah diberat-beratkan akibat disabitkan kedua pertuduhan tersebut

[35] Di perenggan 28 award, pengerusi terpelajar telah menyatakan seperti berikut:

> 28. Oleh kerana beliau didapati bersalah atas dua pertuduhan, maka ia memberi impak atau kesan lebih berat dari sepatutnya kepada kesalahan yang dilakukan.

[36] Pada pendapat saya, isu ini tidak lagi menjadi persoalan kerana penemuan mahkamah ini di perenggan 33, *ante*. Sekiranya tidak menjadi kesalahan bagi pihak bank menyabitkan En Sariful ke atas kedua-dua pertuduhan yang berkenaan, maka jelas bahawa tidaklah timbul apa-apa persoalan sama ada kesan yang lebih berat terpaksa dipikul oleh responden kedua.

Sama ada Mahkamah Perusahaan terkhilaf apabila membuat penemuan bahawa pihak bank gagal menunjukkan bahawa kegagalan peminjam-peminjam untuk melunaskan pinjaman mereka terakibat secara langsung dari kesalahan En Sariful

A **[37]** Pada pendapat saya, Mahkamah Perusahaan juga telah terkhilaf dari segi undang-undang apabila membuat penemuan bahawa pihak bank gagal menunjukkan bahawa kegagalan peminjam-peminjam untuk melunaskan pinjaman mereka terakibat secara langsung dari kesalahan En Sariful.

B **[38]** Pada asasnya, semestinya kerugian yang dialami oleh bank tidak akan timbul jika En Sariful tidak memuat naik maklumat yang salah mengenai bangsa pemohon-pemohon. Berdasarkan keterangan yang dikemukakan di Mahkamah Perusahaan, penilaian keupayaan kredit peminjam-peminjam mengambil kira bangsa atau kaum seseorang pemohon. Keterangan juga C dikemukakan bahawa pinjaman-pinjaman yang berkenaan tidak akan diberikan sekiranya bakal peminjam berbangsa India. Keterangan ini tidak disangkal. Oleh yang demikian, ianya hanya turutan logik bahawa jika keturunan bakal pemohon telah dimuat naik secara tepat, pinjaman-pinjaman berkenaan tidak akan diluluskan.

D **[39]** Isu relevan ini gagal diambil kira oleh pengerusi terpelajar, dan oleh yang demikian Mahkamah Perusahaan telah bertindak secara tidak munasabah dalam erti kata *Wednesbury* dalam hal ini.

E *Sama ada Mahkamah Perusahaan terkhilaf apabila meletakkan beban ke atas bank untuk menafikan bahawa tidak wujud tekanan ke atas En Sariful dalam melaksanakan tugas seharian dan mencapai sasaran perniagaan*.

F **[40]** Di perenggan 34 award berkenaan, pengerusi terpelajar telah menyatakan seperti berikut:

> 34. Selain dari itu, faktor-faktor seperti rekod lampau yang cemerlang, perkhidmatan yang lama serta keadaan yang mendorong kepada berlakunya salah laku juga perlu diambil kira. Pihak syarikat tidak mengemukakan keterangan yang G boleh menafikan bahawa wujud tekanan atas penuntut untuk mencapai sasaran dan melaksanakan tugas dengan kakitangan yang terhad. Saksi Syarikat hanya menyatakan bahawa ini adalah biasa dan harus dihadapi oleh semua pegawai.

[41] Peguam bijaksana bagi pihak En Sariful berhujah bahawa Mahkamah H Perusahaan telah menempatkan beban pembuktian ke atas pihak bank untuk menafikan bahawa ada terdapat tekanan yang dialami oleh En Sariful dalam bentuk sasaran pencapaian dan juga bilangan kakitangan yang tidak mencukupi.

I **[42]** Jika dilihat secara keseluruhan perenggan tersebut, nyata bahawa pengerusi terpelajar tidak bermaksud untuk mengalihkan beban pembuktian. Beban pembuktian sesuatu fakta yang menjadi isu tetap ditampung oleh pihak yang ingin mengutamakan fakta tersebut. Dalam kes ini, jelas bahawa pengerusi terpelajar telah menerima keterangan dari pihak yang menuntut

yang mencadangkan kewujudan faktor-faktor berkenaan. Ayat kedua dalam perenggan berkenaan hanyalah suatu pernyataan bahawa tidak ada apa-apa keterangan sangkalan yang dikemukakan oleh pihak bank, dan tidak boleh diambil maksud sebagai mengalihkan beban pembuktian.

[43] Dalam hal ini, saya berpendapat bahawa peguam bijaksana pihak bank sendiri telah terkhilaf dalam mengambil maksud ayat berkenaan secara terperinci tanpa mengambil kira konteks keseluruhan award berkenaan. Sesuatu award hendaklah dibaca secara keseluruhan dan tidak wajar jika cebisan award dikritik di luar konteks: lihat *Kaolin (M) Sdn Bhd v Samba Sirvang a/l Thanimalai* [2001] 1 MLJ 120; [2001] 1 CLJ 491; [2000] 3 MLRH 699.

SAMA ADA CERTIORARI SEPATUTNYA DIPERINTAHKAN

Kerelevanan merit substantif sesuatu kes

[44] Pihak pemohon telah memohon perintah certiorari dari mahkamah ini untuk mengenepikan award Mahkamah Perusahaan. Remedi certiorari merupakan suatu remedi yang tertakluk kepada budi bicara mahkamah. Aturan 53 k 2(3) Kaedah-kaedah Mahkamah 2012 jelas memperuntukkan bahawa mahkamah dibolehkan menolak sesuatu permohonan atau membuat apa-apa perintah, tidak tertakluk hanya kepada remedi yang dipohon dalam sesuatu permohonan. Budi bicara mahkamah hendaklah dilaksanakan secara yang wajar, dan dalam hal ini dicta Lord Woolf MR di dalam kes *R v Inner South London Coroner, ex parte Douglas-Williams* [1999] 1 All ER 344 harus diperhatikan:

> When it comes to exercising this discretion I cannot suggest a better test for a court to apply when deciding whether it should give relief than that it should be 'necessary and desirable to do so in the interests of justice' ...

[45] Dalam kes *Hoh Kiang Ngan v Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor* [1995] 3 MLJ 369; [1996] 3 AMR 3693; [1996] 4 CLJ 687; [1995] 2 MLRA 435, Mahkamah Persekutuan berpendapat bahawa perintah semakan kehakiman adalah tertakluk kepada budi bicara mahkamah, dan remedi semakan kehakiman tidak diberikan *ex debito justitiae*. Gopal Sri Ram HMR (pada ketika itu) telah berkata:

> In any event, assuming for a moment that the Industrial Court had given wrong reasons for holding that the appellant is a workman within the Act — and we hasten to repeat this is not the case here — its ultimate decision being correct, prerogative relief whether in the form of certiorari or prohibition ought to have been withheld from the respondent. For, it must not be forgotten that these remedies are discretionary and are not available *ex debito justitiae* to an applicant who is able to demonstrate an error of law on the part of a public decision-taker.

A The true principle governing the grant of prerogative relief appears in the following passage in the judgment of Bose J in *Sangram Singh v Election Tribunal AIR* [1955] SC 425 at p 429:

> That, however, is not to say that the jurisdiction will be exercised whenever there is an error of law. The High Courts do not, and should not, act as courts of appeal under Art 226. Their powers are purely discretionary and though no limits can be placed upon that discretion it must be exercised along recognised lines and not arbitrarily; and one of the limitations imposed by the Courts on themselves is that they will not exercise jurisdiction in this class of case unless substantial injustice has ensued, or is likely to ensue. They will not allow themselves to be turned into courts of appeal or revision to set right mere errors of law which do not occasion injustice in a broad and general sense, for, though no legislature can impose limitations on these constitutional powers it is a sound exercise of discretion to bear in mind the policy of the legislature to have disputes about these special rights decided as speedily as may be. Therefore, writ petitions should not be lightly entertained in this class of case. (Emphasis added.)

In *Kewal Krishnan v Minister for Local Bodies & Ors AIR* [1959] J & K 17, the order of the Minister was challenged on the ground, inter alia, that the reasons contained in the order made by him contained wrong reasons for his decision. Wazir CJ, refusing relief said at p 19:

> Although the reasons given in the order of the Minister may be erroneous yet if the order can be supported on other valid grounds, writ of certiorari to quash that order cannot be granted.

Suffice to say that in the circumstances of this case, the ultimate decision being correct, no injustice of any sort, whether substantial or inconsequential, has been occasioned because of the alleged wrong reasons.

[46] Oleh yang demikian persoalan yang perlu dianalisis ialah sama ada keputusan mutakhir pengerusi terpelajar bahawa En Sariful telah dibuang kerja secara tidak wajar merupakan keputusan yang betul dari segi merit kes ini.

Keterangan yang relevan kepada isu merit

[47] Pada pendapat saya, terdapat cukup keterangan dalam kes ini untuk menyokong keputusan bahawa pembuangan kerja En Sariful dijalankan secara yang tidak berlandaskan sebab atau alasan yang adil. Butiran keterangan ini adalah seperti berikut:

(a) terdapat faktor-faktor yang di luar kawalan En Sariful yang mendorong kepada keadaan yang menyebabkan atau memungkinkan kesilapan dalam memuat naik maklumat pemohon-pemohon pinjaman dan dalam proses meluluskan permohonan pinjaman. Ini termasuk:

(i) maklumat permohonan sistem E-dealer boleh dimuat naik dan

diluluskan oleh orang yang sama. Pada pendapat saya, ini merupakan kekurangan asas pada mana-mana sistem kawal rapi, tambahan lagi dalam sesuatu sistem yang dikendalikan oleh sesebuah institusi kewangan;

(ii) setiap permohonan disemak oleh pegawai penganalisis kredit bank. Dalam kes ini kesilapan yang boleh dikatakan sebagai ketara (kerana ianya senang untuk membezakan nama India dari nama Cina) tidak dapat ditemui oleh pegawai kredit tersebut;

(iii) En Sariful telah membeli keterangan bahawa beliau mengalami tekanan untuk mencapai sasaran RM2.6 juta yang ditetapkan bagi cawangan Rawang. Selain dari tugasnya untuk mencapai sasaran jualan ini, beliau juga bertanggungjawab bagi hal-hal operasi seperti pengambilan semula atau penarikbalikan aset jual beli, pembaharuan cukai jalan dan sebagainya. Namun demikian, permintaannya untuk staf tambahan tidak dapat ditunaikan oleh majikan; dan

(iv) pada masa yang material, En Sariful bertanggungjawab untuk memproses di antara 100–120 permohonan sebulan (Sila lihat nota prosiding siasatan dalaman di muka surat 94, kandungan 3, dan penemuan panel siasatan dalaman di ms 104). Enam permohonan yang terlibat merujuk kepada jangka masa lebih kurang tiga setengah bulan. Oleh itu, dari jumlah di antara 300–420 permohonan pinjaman yang diproses dalam tempoh tersebut, hanya enam permohonan didapati mengandungi kesilapan. Ini membentukkan nisbah di antara 1:50 ke 1:70;

(b) Mahkamah Perusahaan telah membuat penemuan fakta bahawa En Sariful tidak mempunyai apa-apa kepentingan yang melibatkan enam peminjam yang berkenaan dalam kes ini (sila lihat perenggan 33 award); dan

(c) En Sariful mempunyai rekod pekerjaan lampau yang cemerlang.

[48] Kesemua faktor-faktor di atas diakui sendiri oleh panel siasatan dalaman majikan. Malah, panel tersebut secara khusus menyatakan bahawa pihak bank telah menyumbang kepada kesilapan yang terjadi (sila lihat perenggan k(vi), ms 104, kandungan 3). Walaupun sewaktu hujahan di hadapan Mahkamah Perusahaan, saksi pihak bank tidak bersetuju dengan dapatan panel siasatan dalaman dalam isu kelakuan sumbangan bank, tetapi minit mesyuarat jawatankuasa disiplin bank bertarikh 28 Februari 2007 tidak langsung menunjukkan bahawa isu ini diketengahkan kepada, atau dipertimbangkan oleh, jawatankuasa disiplin yang membuat keputusan pembuangan kerja (sila lihat ms 107, kandungan 3). Tambahan lagi, faktor

dorongan ini merupakan penemuan fakta oleh pengerusi terpelajar, dan pihak bank tidak mencabar penemuan ini dalam penyata A 53 yang difailkan di mahkamah ini.

Prinsip undang-undang terpakai berkenaan pemecatan

[49] Kes utama berkenaan dengan isu pemecatan pekerja adalah *Norizan bin Bakar v Panzana Enterprise Sdn Bhd* [2013] 6 MLJ 605; [2013] 6 AMR 338; [2013] 9 CLJ 409; [2014] 1 MELR 1. Kes ini memutuskan bahawa doktrin kesepadanan terpakai di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dalam menentukan sama ada pembuangan kerja adalah hukuman yang setimpal dalam sesuatu kes. Mahkamah Persekutuan dalam kes ini juga memutuskan bahawa Mahkamah Perusahaan berhak memberikan pendapatnya sendiri bagi menggantikan pendapat majikan dalam menentukan sama pembuangan kerja adalah penalti yang bersesuaian.

[50] Persoalan seterusnya adalah, bagaimanakah harus Mahkamah Perusahaan menentukan sama ada sesuatu pemecatan itu sepadan atau setimpal dengan salah laku seseorang pekerja?

[51] Ujian yang terpakai dalam menjawab soalan ini adalah sama ada tindakan pemecatan yang dikenakan oleh majikan adalah munasabah mengambil kira fakta dan keadaan kes, termasuklah betapa berat salah laku pekerja berkenaan, dan tingkah lakunya selepas kesalahannya dapat dipastikan.

[52] Ujian ini disebut dalam keputusan Denning MR dalam kes *British Leyland UK Ltd v Swift* [1981] IRLR 91:

> Was it reasonable for the employers to dismiss him? If no reasonable employer would have dismissed him, then the dismissal was unfair. But if a reasonable employer might reasonably have dismissed him, the dismissal was fair. It must be remembered that in all these cases there is a band of reasonableness, within which one employer might reasonably take one view: another quite reasonably take a different view. One would quite reasonably dismiss the man. The other would quite reasonably keep him on. Both views may be quite reasonable. If it was quite reasonable to dismiss him, then the dismissal must be upheld as fair: even though some other employers may not have dismissed him.

[53] Ujian ini telah diaplikasikan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Harianto Effendy Zakaria & Ors v Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor* [2014] 6 MLJ 305; [2015] 1 AMR 1; [2014] 8 CLJ 821; [2014] 3 MELR 599 (lihat perenggan 42–43 penghakiman, di mana Hasan Lah HMP merujuk kepada kemunasabahan tindakan majikan).

Pengaplikasian ujian kemunasabahan

[54] Pada pendapat saya, tindakan pihak bank dalam memecat En Sariful merupakan tindakan yang tidak munasabah dalam konteks fakta dan keadaan sekeliling kes ini, setelah diambil kira prinsip ekuiti dan nilai murni. Kesilapan yang dilakukan merupakan suatu kesilapan yang tidak disengajakan dan telah didorong oleh faktor-faktor penyumbang dari pihak bank. Pada asasnya, jika mahkamah ini memerintahkan certiorari, ia akan bermakna bahawa bank telah membuang kerja En Sariful akibat kecacatan prosedur dalamannya sendiri.

[55] Dalam mengambil keputusan ini, saya telah mengambil kira prinsip bahawa standard tingkah laku dan kewajipan berhati-hati yang dikenakan ke atas pekerja bank adalah lebih tinggi daripada pekerja lain (lihat perenggan 44 penghakiman Mahkamah Persekutuan dalam kes *Harianto*). Namun ini bertimbal balik kepada pihak bank juga: sesebuah bank, oleh kerana sifat perniagaannya, perlu memastikan bahawa polisi dan prosedur dalamannya memadai dan bersesuaian mengikut keadaan semasa. Jika prosedur dan sistemnya tidak mencukupi untuk menangani situasi perniagaannya pada masa yang material, bank tidak seharusnya meletakkan beban tanggungjawab ini ke atas bahu En Sariful seorang apabila masalah tertimbul.

[56] Dalam membuat keputusan ini juga, saya tidak mengambil kira sama ada polisi kredit pihak bank pada masa yang material telah mendiskriminasikan kaum India, kerana isu ini tidak dibangkitkan oleh mana-mana pihak atau dibahaskan di hadapan saya.

RUMUSAN

[57] Dapat dilihat bahawa mahkamah ini telah mendalami merit substantif kes ini. Ini bukan bermaksud untuk mengambil alih tugas atau fungsi Mahkamah Perusahaan, tetapi merit sesuatu kes menjadi pertimbangan yang penting dalam menentukan sama ada keputusan mutakhir pengerusi terpelajar adalah keputusan yang tepat, walaupun alasan yang digunakan tercela dengan kekhilafan undang-undang.

[58] Oleh kerana saya telah memutuskan bahawa pembuangan kerja En Sariful tidak berasaskan sebab atau alasan yang adil, maka ini bermakna keputusan mutakhir pengerusi terpelajar adalah keputusan yang tepat. Mengikut prinsip kes *Hoh Kiang Ngan*, perintah semakan kehakiman tidak wajar diberikan dalam situasi sedemikian.

[59] Berlandaskan alasan yang diturunkan di sini, permohonan pihak bank telah ditolak dengan kos.

Permohonan ditolak dengan kos.

Dilaporkan oleh Dzulqarnain Ab Fatar